



**Pruebas para la obtención de títulos de Técnico y Técnico Superior Convocatoria correspondiente
al curso académico 2023-2024**

ORDEN 3299/2020, de 15 de diciembre, del Consejería de Educación y Juventud. (BOCAM martes 22 de diciembre de 2020)

RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2023 (BOCAM viernes 12 de enero de 2024)

DATOS DEL ASPIRANTE			CALIFICACIÓN
APELLIDOS:			
Nombre:	D.N.I. N.I.E o Pasaporte	Fecha:	

Código del ciclo: ADGS01	Denominación completa del ciclo formativo: TÉCNICO SUPERIOR EN ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN
Clave del módulo: 03	Denominación completa del módulo profesional: Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa.

INSTRUCCIONES GENERALES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
<ul style="list-style-type: none">Lea usted detenidamente el examen antes de contestar.Use bolígrafo negro o azul.Escriba con letra clara y legible.El presente ejercicio consta de dos partes:✓ LA PRIMERA PARTE son 50 preguntas de respuesta múltiple de las cuales sólo una es correcta. Marque usted, en el CUADRO DE RESPUESTAS, rodeando la que considere correcta. En caso de que quiera corregir su respuesta, tache la incorrecta y vuelva a rodear la que considere correcta.✓ LA SEGUNDA PARTE tendrá que resolver cuatro preguntas teóricas a las que debe CONTESTAR RAZONADAMENTE, teniendo en cuenta el currículo del Módulo y el planteamiento de la pregunta. Para contestar, usted dispone únicamente del espacio en blanco que hay a continuación de cada pregunta.El tiempo estimado para la prueba es de 120 minutos.Los estudiantes que lleguen con retraso no se les permitirá el acceso al aula cuando hayan pasado más de 15 minutos desde el inicio del examen. Aquellos que lleguen con retraso no se les prolongará el tiempo de examen y finalizarán según este planificadoNo se permite la salida del aula una vez comenzada la prueba hasta su finalización o hasta transcurridos, al menos, 15 minutos desde el comienzo del examen.
CRITERIOS DE CALIFICACIÓN Y VALORACIÓN
<p>El presente ejercicio consta de dos partes:</p> <ul style="list-style-type: none">LA PRIMERA PARTE está compuesta por 50 preguntas de respuesta múltiple de las cuales sólo una es correcta. Las respuestas incorrectas penalizan con 1/3 de su valor; las no contestadas no tienen penalización. Esta parte vale 5 PUNTOS. ESTA PRUEBA ES ELIMINATORIA, para corregir la siguiente parte será necesario contestar correctamente al menos 25 preguntas.LA SEGUNDA PARTE tendrá que contestar cuatro preguntas teóricas a las que debe CONTESTAR RAZONADAMENTE, teniendo en cuenta el currículo del Módulo y el planteamiento de cada pregunta. Para contestar, usted dispone únicamente del espacio en blanco que hay a continuación de cada pregunta. Esta parte vale 5 PUNTOS, cada pregunta tiene una valoración de 1,25 punto.

CALIFICACIÓN

CUADRO DE RESPUESTAS PARTE PRIMERA

1	a	b	c	d	16	a	b	c	d	31	a	b	c	d	46	a	b	c	d
2	a	b	c	d	17	a	b	c	d	32	a	b	c	d	47	a	b	c	d
3	a	b	c	d	18	a	b	c	d	33	a	b	c	d	48	a	b	c	d
4	a	b	c	d	19	a	b	c	d	34	a	b	c	d	49	a	b	c	d
5	a	b	c	d	20	a	b	c	d	35	a	b	c	d	50	a	b	c	d
6	a	b	c	d	21	a	b	c	d	36	a	b	c	d					
7	a	b	c	d	22	a	b	c	d	37	a	b	c	d					
8	a	b	c	d	23	a	b	c	d	38	a	b	c	d					
9	a	b	c	d	24	a	b	c	d	39	a	b	c	d					
10	a	b	c	d	25	a	b	c	d	40	a	b	c	d					
11	a	b	c	d	26	a	b	c	d	41	a	b	c	d					
12	a	b	c	d	27	a	b	c	d	42	a	b	c	d					
13	a	b	c	d	28	a	b	c	d	43	a	b	c	d					
14	a	b	c	d	29	a	b	c	d	44	a	b	c	d					
15	a	b	c	d	30	a	b	c	d	45	a	b	c	d					

CONTENIDO DE LA PRUEBA:

PRIMERA PARTE (5 PUNTOS)

- Los factores clave que en el siglo XIX provocan un cambio en los procesos de trabajo son:
 - La máquina de vapor y la electricidad.
 - La división de trabajo y la especialización.
 - La división de trabajo y la departamentalización.
 - La departamentalización y la jerarquización.
- ¿Qué escuela de pensamiento surge como reacción a la organización científica del trabajo?
 - El taylorismo.
 - El fordismo.
 - La escuela de las relaciones humanas.
 - El estajanovismo.
- En relación con las funciones de la dirección de RR.HH. en una empresa concreta, es correcto afirmar que:
 - Siempre existe un Departamento de RR.HH que las asume.
 - Algunas las suele compartir el Departamento de RR.HH. con la Dirección General.
 - Si no existe Departamento de RR.HH., estarán repartidas entre otros departamentos.
 - Las opciones b) y c) son correctas.
- La planificación de RR.HH.:
 - Consiste en asegurar que los empleados tengan las máximas competencias.
 - Depende de la planificación estratégica de la empresa.
 - Implica desarrollar planes y fijar objetivos.
 - Las opciones b) y c) son correctas.
- Una reestructuración organizativa puede venir motivada por:
 - La introducción de un nuevo proceso de trabajo.
 - Una campaña de publicidad.
 - Una subida del IPC.
 - Ninguna de las anteriores es correcta.

6. **El outsourcing consiste en:**
- a) La subcontratación de empresas externas para realizar trabajos administrativos.
 - b) La subcontratación de uno o varios departamentos de la empresa.
 - c) La realización de tareas mediante empleados cedidos por una ETT.
 - d) La subcontratación de empresas externas para la realización de determinadas tareas o funciones.
7. **En general, la externalización es una opción que permite a la empresa:**
- a) Incrementar sus ventas.
 - b) Reorganizar la empresa.
 - c) Centrarse en su actividad principal.
 - d) Reducir el personal.
8. **Puede ser más conveniente subcontratar una tarea si:**
- a) Es más costoso realizarla internamente.
 - b) Es una actividad continua en el tiempo.
 - c) Es una actividad que requiere control.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **La rotación de personal, medida como índice de abandono, muestra:**
- a) El porcentaje de plantilla por reponer para mantener el mismo número de empleados.
 - b) El porcentaje de plantilla por reponer para disponer del número óptimo de empleados.
 - c) El número de empleados que han salido de la empresa.
 - d) El número de empleados que han entrado en la empresa.
10. **Con respecto a los RRHH, la planificación estratégica de la empresa marca unas pautas en cuanto a la necesidad de:**
- a) Incrementar la plantilla.
 - b) Disminuir la plantilla.
 - c) Incrementar o disminuir la plantilla.
 - d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.
11. **Un inconveniente del reclutamiento interno es que:**
- a) Es caro y lento.
 - b) Limita las posibilidades de encontrar al trabajador más cualificado para el puesto.
 - c) La adaptación del trabajador es más compleja.
 - d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.
12. **Si una empresa desea contratar un trabajador que esté desempleado y beneficiarse de las correspondientes bonificaciones, ¿cuál es el mejor sitio donde acudir?**
- a) Empresas de colocación.
 - b) Agencias privadas de colocación.
 - c) Empresas de trabajo temporal.
 - d) Servicio Público de Empleo.
13. **Una ventaja del reclutamiento externo es que:**
- a) Es fácil de realizar y poco costoso.
 - b) Supone una motivación para los empleados.
 - c) Facilita la introducción de puntos de vista distintos en la empresa.
 - d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.
14. **Como técnica de selección, una dinámica de grupo permite:**
- a) Medir la capacidad técnica del candidato.
 - b) Valorar las habilidades de comunicación y liderazgo del candidato.
 - c) Comprobar la motivación del candidato para el puesto.
 - d) Valorar los conocimientos del candidato.
15. **Como técnicas de selección, las pruebas *in basket* o pruebas de bandeja:**
- a) Valoran los conocimientos del candidato.
 - b) Valoran el liderazgo y la capacidad de trabajo en equipo del candidato.
 - c) Evalúan fundamentalmente las habilidades de comunicación del candidato.
 - d) Son una prueba de trabajo simulado.
16. **Cada vez más empresas ponen en marcha planes de acogida debido, fundamentalmente, a que:**
- a) Quieren tener contentos a los trabajadores.
 - b) Mejora su imagen externa.
 - c) Permite que los nuevos trabajadores sean productivos más rápidamente.
 - d) Tiene ventajas fiscales.

17. La formación es el proceso que:

- a) En general, mejora los conocimientos de los trabajadores.
- b) Permite mantener y desarrollar las capacidades productivas de los trabajadores.
- c) Motiva a los trabajadores para estar más contentos.
- d) Permite a la empresa ser más productiva.

18. La formación es necesaria de manera continua en la empresa fundamentalmente porque:

- a) Es un elemento motivador para los empleados.
- b) Cambios en los procesos o tecnología pueden exigir nuevas competencias.
- c) Las personas tienden a olvidar y es necesario reforzar los aprendizajes.
- d) Existe una obligación legal por parte de la empresa de realizar formación a sus empleados.

19. Una acción formativa:

- a) Es lo mismo que un curso.
- b) Es un concepto más restringido que el de curso.
- c) Es un concepto más amplio que el de curso.
- d) Es un curso presencial.

20. El método formativo tradicional para la transmisión de conocimientos es:

- a) El estudio de caso.
- b) El role-playing.
- c) La clase magistral.
- d) El outdoor training.

21. La evaluación del desempeño es útil para definir planes de carrera y promociones, ya que:

- a) Detecta aquello que el trabajador hace muy bien.
- b) Detecta aquello que el trabajador hace peor.
- c) Detecta competencias que posee un trabajador y serían valiosas en otros puestos.
- d) Detecta la capacidad de liderazgo.

22. En el coaching:

- a) El formador actúa como una guía o entrenador.
- b) El formador actúa como una persona de apoyo.
- c) El formador actúa como un facilitador.
- d) El formador asume un rol.

23. ¿Qué tipo de motivación se orienta a la obtención de una recompensa?

- a) Positiva.
- b) Negativa.
- c) Intrínseca.
- d) Extrínseca.

24. Según Maslow:

- a) Las necesidades se satisfacen conjuntamente.
- b) Las necesidades se jerarquizan.
- c) Las necesidades se individualizan.
- d) Las necesidades se satisfacen mediante la motivación.

25. La promoción es un movimiento dentro de la organización de tipo:

- a) Horizontal.
- b) Vertical descendente.
- c) Vertical ascendente.
- d) Simplemente vertical.

26. Un inconveniente de los ascensos basados en la antigüedad es que:

- a) Tiende a ser muy subjetivo.
- b) Suele ser discriminatorio.
- c) No premia el compromiso con la empresa.
- d) No tiene en cuenta el esfuerzo del trabajador.

27. La movilidad horizontal permite:

- a) Motivar al trabajador variando las tareas que realiza.
- b) Realizar políticas de deslocalización.
- c) Disminuir las tasas de rotación.
- d) Reducir la plantilla y por tanto los costes de personal.

28. El absentismo presencial:

- a) Es equivalente al absentismo no justificado.
- b) Es equivalente al absentismo justificado.
- c) Supone la presencia del trabajador pero dedicado a temas ajenos al trabajo.
- d) Supone la presencia del trabajador en un lugar diferente a su puesto de trabajo.

29. A que trabajadores con el mismo puesto, pero con rendimientos distintos perciban diferentes retribuciones se llama:

- a) Equidad.
- b) Equidad interna.
- c) Equidad externa.
- d) Equidad individual.

30. Un criterio para establecer los criterios de variación de las retribuciones es:

- a) Los resultados de la empresa.
- b) Los planes de formación.
- c) El modelo de gestión por competencias.
- d) Las recomendaciones de los organismos internacionales.

31. ¿Cuándo es útil un sistema de retribución variable?

- a) Si se pueden fijar con claridad los objetivos a cumplir.
- b) Si es sencillo comprobar el logro de los objetivos.
- c) Si se puede calcular con precisión la productividad del empleado.
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

32. La evaluación del desempeño debe ser un proceso:

- a) Continuo y puntual.
- b) Continuo y periódico.
- c) Discontinuo y periódico.
- d) Discontinuo e informal.

33. ¿Qué característica debe tener la evaluación del desempeño?

- a) Penalizar los fallos.
- b) Visión de futuro.
- c) Centrarse en los aspectos negativos.
- d) Valorar tanto las cuestiones laborales como las personales.

34. El modelo de gestión por competencias está basado en:

- a) Los conocimientos de los empleados.
- b) La titulación necesaria para desempeñar un puesto.
- c) La definición de las competencias propias de la empresa.
- d) Traducir los objetivos estratégicos en competencias.

35. ¿Qué tipo de competencias son más difíciles de adquirir o modificar?

- a) Conocimientos.
- b) Habilidades.
- c) Actitudes.
- d) Todas ellas por igual.

36. ¿Cuál es el objetivo principal del enfoque de gestión por competencias?

- a) Determinar la formación necesaria.
- b) Realizar una gestión integral de los RR.HH.
- c) Definir los niveles salariales.
- d) Permitir la evaluación de los empleados y su asignación al puesto.

37. ¿Qué mecanismo acredita que la empresa cumple unos determinados estándares de calidad éticos?

- a) El comité de ética.
- b) El código ético.
- c) El código de buen gobierno.
- d) La auditoría ética.

38. Si la experiencia real de un producto no cubre las expectativas generadas, esto causará:

- a) Una mala imagen.
- b) Una mala identidad.
- c) Una falta de reputación.
- d) Una mala reputación.

- 39. La RSC puede suponer una ventaja competitiva para la empresa ya que le permite:**
- a) Orientar su modelo de negocios hacia la expansión internacional.
 - b) Captar y mantener clientes que comparten los mismos valores.
 - c) Conseguir clientes de un segmento más elevado.
 - d) Reducir costes de publicidad.
- 40. Los stakeholders o grupos de interés:**
- a) Son los colectivos con los que la empresa se relaciona.
 - b) La actividad de la empresa tiene un impacto en ellos.
 - c) Pueden ejercer influencia sobre la empresa.
 - d) Todas las opciones son correctas.
- 41. El proceso de acogida:**
- a) Consiste simplemente en recibir a los nuevos empleados.
 - b) Consiste en elaborar un plan de acogida.
 - c) Se ayuda de elementos materiales y humanos.
 - d) Las opciones b) y c) son correctas.
- 42. El clima laboral es:**
- a) El nivel de compromiso de los empleados con la empresa.
 - b) El ambiente de trabajo percibido por los empleados.
 - c) El grado de relación entre los compañeros de trabajo.
 - d) El nivel de comunicación entre jefes y subordinados.
- 43. ¿Qué caracteriza a la retribución extrínseca?**
- a) Que siempre consiste en dinero.
 - b) Que se abona todos los meses.
 - c) Que no se recibe si no se trabaja.
 - d) Que todos sus componentes son valorables económicamente.
- 44. Las pruebas de selección deben orientarse a:**
- a) Medir la capacidad técnica del candidato.
 - b) Realizar un descarte previo de candidatos.
 - c) Medir de manera objetiva si el candidato tiene las competencias requeridas para el puesto.
 - d) Aplicarse siempre de manera previa al reclutamiento.
- 45. Un inconveniente del reclutamiento externo es que:**
- a) Puede generar conflictos entre el personal.
 - b) Limita las posibilidades de encontrar al trabajador más cualificado para el puesto.
 - c) La adaptación del trabajador es más compleja.
 - d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.
- 46. La dimensión externa de los valores empresariales hace referencia, sobre todo, a actividades:**
- a) Controladas directamente por la empresa.
 - b) Fuera del control directo de la empresa.
 - c) Controladas externamente por la empresa.
 - d) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.
- 47. El conjunto de todos los elementos visuales que componen una marca se denomina:**
- a) Imagen corporativa.
 - b) Identidad corporativa.
 - c) Definiciones estratégicas.
 - d) Cultura corporativa.
- 48. Una característica destacable de los valores de una empresa es que deben ser:**
- a) Aceptados por los empleados.
 - b) Absolutos.
 - c) Revisables.
 - d) Originales.
- 49. La imagen del futuro deseado por la empresa está contenida en:**
- a) Su definición corporativa.
 - b) Su misión.
 - c) Su visión.
 - d) Sus valores.
- 50. Un inconveniente de los ascensos basados en el mérito es:**
- a) La dificultad de conocer las competencias de los trabajadores.
 - b) La injusticia del sistema.
 - c) Un buen rendimiento en un puesto no implica lo mismo en otro superior.
 - d) Es difícil de implantar.

Pregunta 1:

Enumere y explique muy brevemente las principales funciones que realizan los departamentos de Recursos Humanos en la empresa.

Pregunta 2:

Defina y explique qué es el reclutamiento y qué fuentes de reclutamiento existen.

Pregunta 3:

Explique las diferentes fases necesarias para elaborar un plan de formación.

Pregunta 4:

Explique los ámbitos de actuación de la Responsabilidad Social Corporativa según el modelo de las 3 Ps o triple “bottom line”.